

УДК 364.658:316.35-057.875

А. С. Воронин, Е. Головина, Э. В. Патраков, А. Н. Ширяев

Социальная безопасность молодежи на этапе адаптации в студенческом коллективе

Аннотация. В статье рассматривается формирование студенческого коллектива, развитие межличностных отношений в группе, особенности проявления групповых процессов в студенческом коллективе. Также описано лидерство как групповой процесс, важный для адаптации студента в коллективе. Представлены результаты эмпирического изучения социальной безопасности молодежи на этапе адаптации в студенческом коллективе.

Ключевые слова: адаптация, студенческий коллектив, групповые процессы, межличностные отношения, лидерство.

Abstract. The article deals with the process of formation of a student group, the development of interpersonal relationships in the group and the specifics of the demonstration of group processes in the student group. The article also describes leadership as a group process that is important for a student in order to adapt to the group. The results of the empirical study of social security of students in a student group at the adaptation stage are presented.

Keywords: adaptation, student group, group processes, interpersonal relationships, leadership.

Адаптация в студенческом коллективе является сложным этапом в жизни студента. Основными аспектами, составляющими основы социальной безопасности на этом этапе, являются: переход от этапа детства к юности, предполагающий принципиально иной характер отношений как со сверстниками, так и с педагогами, необходимость интегрироваться в новых социальных условиях среди малознакомых пока людей, возросшая ответственность за свою жизнь и отношения с окружающими, индивидуализация как способ выделиться личности из окружающей среды, заявить о себе в новом коллективе.

В настоящее время в УрФУ обучается около 55 тыс. студентов, объединенных в более чем две тысячи академических групп. В связи этим представляет определенный интерес изучение особенностей развития

© Воронин А. С., Головина Е., Патраков Э. В., Ширяев А. Н., 2015

как студенческого коллектива вуза, оказывающего мощное социализирующее и воспитательное воздействие на личность студента, так и самой академической группы.

В педагогике накоплен определенный опыт проблемы формирования коллектива и управления его развитием. Анализ работ таких авторов как А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинский, А. В. Петровский, Л. И. Марисова, Л. И. Новикова, Г. М. Андреева, М. В. Буланова-Топоркова, В. А. Сластенин, А. А. Леонтьев и многих других, позволяет сделать вывод о том, что данная проблема достаточно актуальна и в наши дни.

С точки зрения А. С. Макаренко, «коллектив» — «люди, объединенные общими идеями, интересами, потребностями». Становление коллектива А. С. Макаренко рассматривает как процесс, состоящий из трех этапов. На первом этапе, когда коллектив только начинает формироваться, происходит взаимное знакомство его членов, отношения участников определяются содержанием деятельности, что характерно для первого курса, особенно первого семестра.

На втором этапе завершается взаимное знакомство и изучение членов коллектива, происходит дружеское сближение людей в соответствии с их интересами и склонностями, образуется актив, может образоваться и пассив, а при определенных условиях может быть образована и группа дезорганизаторов. Эти процессы характерны в конце первого курса и могут закончиться на втором.

На третьем этапе сознательность и активность членов (в нашем случае студентов) достигают приблизительно одинаково высокого уровня, все понимают и выполняют свои обязанности.

Руководитель и неформальные лидеры уже не вступают по отношению к остальным членам коллектива как «внешняя сила», поэтому их требования воспринимаются как естественные и понятные для всех членов коллектива. Характерная черта данного этапа — достижение гармоничного сочетания групповых и личных интересов.

Вполне очевидно, что коллектив в своем развитии одни этапы может проходить быстрее, другие медленнее, бывают случаи, когда он «застревает» на одном из этапов и даже распадается, это зависит от размера, состава коллектива, формы и способа взаимосвязей между его членами.

Особенности развития группы в студенческий коллектив рассмотрим, исходя из идей А. В. Петровского, который выделил в данном процессе несколько последовательно сменяющих друг друга фаз: адаптация, индивидуализация, интеграция.

Адаптация личности в коллективе предполагает активное усвоение личностью действующих в данной общности норм и овладение соответствующими формами и средствами деятельности; индивидуализация порождается противоречием между достигнутой личностью адаптацией в коллективе и неудовлетворенной потребностью в максимальной персонализации; при интеграции личности коллектив принимает личность, оценивает ее индивидуальные особенности, а личность, в свою очередь, устанавливает отношения сотрудничества с членами коллектива (в этот период личность имеет возможность наиболее полно проявить свою индивидуальность и творческий вклад в коллектив).

Таким образом, организаторам процесса формирования студенческого коллектива (кураторам, педагогам, администрации кафедры и деканата), необходимо учитывать вышеперечисленные этапы (по А. С. Макаренку) и фазы (по А. В. Петровскому) становления коллектива.

Попытаемся проанализировать некоторые проблемы формирования студенческого коллектива на примере студенческих групп первого и второго курсов физико-технологического института УрФУ. В качестве метода сбора информации был выбран метод группового опроса. Широкое использование данного метода объясняется его универсальностью, сравнительной легкостью применения и обработки данных. Рассмотрим результаты эмпирического исследования, проведенного с целью изучения формирования студенческого коллектива в 2012–2014 гг.

1. Придя в новый для себя коллектив, 59 % студентов, бывших школьников, быстро смогли найти общий язык с другими членами коллектива группы. Однако 23 % студентов понадобилось гораздо больше времени для того, чтобы привыкнуть к группе и освоиться в ней, а 18 % вообще поняли, что с новыми людьми им будет трудно общаться. Студенты второго курса считают, что у них процесс адаптации шел труднее, только 30 % быстро освоились в группе, а 5 % привыкали дольше.
2. Во время учебы большинство студентов старались помогать друг другу (73 % и 80 % соответственно для первого и второго курсов), но в обеих группах есть студенты, которые делают это без особой охоты или даже стараются придумать отговорку для отказа. Причем это стремление на втором курсе хотя и незначительно, но выросло с 31 % до 40 %, но в то же время на втором курсе никто не считает, что помогать товарищам не надо и что каждый должен работать самостоятельно. В то же время 19 % студентов первого курса считают, что помощь другому не нужна.

3. 54 % первокурсников считают, что отношения в их группе достаточно дружные, особенно это подчеркивает первый курс, на втором курсе лишь 40 % студентов рассматривают отношения в группе как дружные. Это связано, очевидно, с тем, что ко второму курсу студенты, как правило, распределяются по небольшим группам.

Однако ни на первом, ни на втором курсах не нашлось студентов, которые считают, что между ними сложились негативные отношения, скорее, отмечалось, что они нейтральны (соответственно 19 % и 28 %); либо терпимы (соответственно 20 % и 25 %). Характерно, что, хотя отношения в группах на данном этапе считаются дружными, но свои группы студенты первого и второго курсов оценивают не как «дружные», а как «неплохие» (соответственно 45 % и 65 %).

4. Важно, что во вне учебы большинство студентов групп встречаются постоянно, в том числе и на совместных культурно-массовых мероприятиях, например, на студенческих вечерах первокурсники и второкурсники встречаются почти всей группой (соответственно 67 % и 71 %).
5. Студенты и первого и второго курсов хотят, чтобы их жизнь была по-настоящему интересной, они хотели бы проводить вместе вечера отдыха (23 % студентов первого курса и 40 % студентов второго), встречать вместе все праздники (соответственно 23 % и 25 %); активно участвовать в подготовке к студенческим мероприятиям (23 % и 20 %); проводить встречи с интересными людьми (18 % и 21 %). Заметим, что в каждой группе видно выделение как активной группы (костяк группы), так и инертной части.
6. 33 % студентов первого курса склонны считать, что они сами должны решать свои проблемы, 67 % надеются на помощь куратора группы. Студенты второго курса единогласно считают, что должны сами решать свои проблемы.
7. Опрос показал, что конфликты в группах можно предупредить при условии сотрудничества и взаимной помощи (59 % студентов первого курса и 65 % студентов второго курса), при разнообразии видов учебной и внеучебной деятельности студентов (соответственно 19 % и 55 %).
8. При выявлении лидера группы 83 % студентов первого курса считают, что лидер в их группе есть, в то время как 17 % считают, что его нет. В группе второго курса похожая ситуация: 71 %

и 29 % соответственно. Таким образом в обеих группах есть свой лидер!

На вопрос «Интересуется ли профессорско-преподавательский состав целями группы, участиями в культурно-массовых мероприятиях и др.» 50 % студентов обеих курсов ответили — «редко». Вот и есть повод задуматься.

По результатам исследования можно сделать некоторые выводы.

1. Первокурсники, придя со школьной скамьи, еще не привыкли к тому, что им нужно самостоятельно решать свои проблемы, и полагаются на куратора. В то время как на втором курсе студенты уже адаптировались и решают проблемы либо самостоятельно, либо внутри группы без посторонней помощи.
2. Совместное участие в различных мероприятиях сближает группу студентов, делает группу сплоченной, что, несомненно, сказывается на результатах учебы.
3. Профессорско-преподавательский состав мало интересуется общественной жизнью студентов в группе.
4. Взаимоотношения между студентами в группе на первом курсе лучше, чем на втором, это связано, очевидно, с тем, что ко второму курсу студенты, как правило, распределяются по небольшим группам.
5. Встречи и общение во внеучебное время играют большую роль в формировании студенческой группы в коллектив.

Очевидно, что необходимо более тесное сотрудничество преподавателей и студентов, совершенствование всех форм учебной и внеучебной деятельности, которые бы развивали активность, коммуникабельность и самостоятельность студентов.

А для студентов были предложены следующие рекомендации: что-то быть принятым в коллектив и чувствовать его поддержку, необходимо уметь приспосабливаться к его правилам и нормам; встречаться всей группой как можно чаще — общие интересы способствуют крепким и дружеским отношениям; активно принимать участие в различных мероприятиях; приобщайтесь к общеколлективной цели и двигайтесь к ней, а в коллективе это сделать намного проще.

Важным элементом групповой динамики является лидерство, которое существует в любом коллективе, любой организации, в т. ч. и в студенческой группе. Проблема лидерства особенно актуальна в студенческие годы, так как именно в этот период закладываются и окончательно закрепляются основные качества личности. Итак, кто же такой «лидер»?

В современной научной литературе можно найти множество определений, проанализировав которые можно сделать общий вывод: лидер — это личность, которая имеет некоторое влияние на остальных членов группы, направляет и представляет ее, а также берет на себя некоторую ответственность за остальных.

Существует несколько теорий о том, как человек становится лидером. В работе Виханского О.С. и Наумова А.И. рассматривается теория черт личности, поведенческий подход и ситуативный подход. Так, по первой, лидер имеет некоторые врожденные качества, такие как: ум, уверенность в себе, активность, амбициозность, экстраверсия и др., которые и позволяют ему стать лидером, при этом считается, что многими из таких качеств можно овладеть в результате целенаправленной воспитательной или самовоспитательной работы. Во втором подходе — поведенческом — сосредоточено внимание на поведении лидера; здесь важно знать не кто является лидером, а что и как делает лидер. По ситуационной теории не личные качества или поведение определяют лидера, а конкретная ситуация. В одной ситуации человек может проявлять себя как лидер, а в какой-то другой уже может им не быть.

В малой группе (какой является, например, студенческая группа) роль лидера заключается в сплочении ее участников и направлении их деятельности. От него требуется тесное личное общение с ближайшим окружением. Для выдвижения лидера в группе важными являются следующие факторы.

1. Высокий уровень активности индивида по отношению к группе вообще.
2. Способность отражать групповые психологические образования (групповые нормы и ценности).
3. Восприятие членами группы лидера как человека, способного повести за собой [5].

К. Левин выделил три лидерских стиля поведения: авторитарный, демократический и пассивный. В первом случае происходит сосредоточение всей власти и ответственности в руках лидера, во втором полномочия делегируются, но с удержанием ключевых позиций у лидеров, а при пассивном лидер снимает с себя ответственность и отрывается от власти в пользу группы.

Также лидеры могут быть классифицированы по содержанию деятельности, по сфере проявления, по стилю руководства.

По содержанию деятельности: лидер-программист (организатор) — «творец ситуации», он не только создает, но и в большинстве случаев разрешает ее; лидер-исполнитель — приспособленец, чутко улавливающий

групповые настроения и приходящий на смену лидеру-программисту лишь после того, как ситуация создана.

По сфере проявления активности: лидер универсальный справляется с обязанностями организатора в различных ситуациях, не похожих друг на друга, а лидер ситуационный умеет создавать и разрешать только определенные, сходные ситуации.

По стилю руководства: авторитарный лидер, ориентирующий на себя, и демократический, ориентирующий на группу.

И, наконец, лидер может быть формальным (закрепленным юридически, назначенным) и неформальным (реально признаваемым коллективом).

В условиях учебного заведения важным условием реализации любой лидерской программы (становление лидера группы, старосты группы, студенческого общества) является педагогическое стимулирование лидерства, включающее следующие компоненты:

1. Диагностический компонент, предполагающий, что личность принимает, осознает и интериоризирует позицию лидерства. Поэтому руководители, педагоги должны сформировать (помочь сформировать) у студента определенный комплекс знаний о себе и других членах группы, по психологии отношений и др. Здесь очень необходимы различные тесты, тренинги и т. п.).
2. Эмоциональный компонент. Деятельность руководителей, педагогов должна воздействовать на чувства студента с целью пробуждения у него переживания самоутверждения, социальной ответственности, гражданского долга и приведения в действие волевых механизмов личности.
3. Перцептивно-групповой механизм. Воздействие педагога на личность студента через корректировку межличностных отношений в группах различных уровней развития. Результатом может быть изменение цели, формы, средств общения.
4. Деятельностный компонент рассматривает включенность студентов в различные виды деятельности, позволяющие проявляться лидерским наклонностям личности, реализовать ее лидерский потенциал. Средствами его развития являются деловые игры, тренинги, практические занятия, организаторская деятельность.

Таким образом, педагогическими условиями формирования лидерства в студенческом коллективе являются обеспечение многообразия

разных видов деятельности, в которую включается студент; создание студенческого самоуправления; формирование коллектива учебной группы.

В 2011–2014 гг. среди студентов второго и третьего курсов ФТИ Уральского федерального университета было проведено исследование по выявлению лидерских способностей по тесту Е. Жарикова и Е. Крушельницкого. Тест состоит из 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет», например: «Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?», «Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?» и т. д.

Ответы респондентов были обработаны в соответствии с ключом, и были получены следующие результаты:

- лидерские качества выражены слабо у 31 % студентов,
- лидерские качества выражены средне у 62 %,
- лидерские качества выражены сильно только у 7 %,
- лидеров, склонных к диктату, в академических группах не выявлено.

Так как же стать лидером в студенческой группе? Каждый ли может быть лидером? По итогам анализа литературных источников и проведенного тестирования попытаемся сформулировать некоторые рекомендации по развитию у студентов лидерских качеств.

1. Необходимо четко поставить перед собой и осознать реальную цель, которую ты хочешь достичь (нужно осознать, чего ты можешь достичь, а чего нет). Для начала можно поставить какую-то небольшую цель и добиться ее. Здесь важен сам факт работы над собой. Постановка целей и их достижение должны войти в привычку. Можно записывать свои достижения в тетрадку, что придаст больше уверенности в своих победах.
2. Проявлять активность, инициативу, брать некоторые ответственные задания и, конечно, обязательно доводить их до конца.
3. Помнить, что лидер ярко проявляется в экстремальных ситуациях: он ведет себя спокойно и уверенно; поэтому для развития лидерских качеств нужно привыкнуть к таким ситуациям, в этом могут помочь какие-то виды спорта.
4. Быть эрудированным. Необходимо научиться грамотно и красиво говорить, ясно для окружающих излагать свои мысли.
5. Лидер должен всегда вести и чувствовать себя уверенно. Для этого нужны: прямая осанка, расправленные плечи, ровное, размеренное дыхание, убедительная речь.

6. Лидер должен уметь сохранять самообладание, всегда контролировать свои эмоции.
7. И, конечно же, стараться быть всегда чуть-чуть впереди всех и вести их за собой.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений. 5-е изд. испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2010. 343 с.
2. Алтухова Е. Н. Психолого-акмеологическая модель формирования эмпатии в отношениях «преподаватель-студенты» [Текст]: автореферат дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13: / Алтухова Елена Николаевна. Тамбов, 2007. 26 с.
3. Вомянина Т.Г. Скрепляющий фактор команды [Текст] // Тренинг. Организация. Перспектива. 2001. № 3. С. 32–33.
4. Галкин Т.П. Социология управления: от группы к команде. М.: Финансы и статистика, 2001. 224 с.
5. Воскреаксенко О.А. Студент–первокурсник как субъект адаптации к образовательному процессу ВУЗа // Всероссийская научно-практическая конференция «Традиции и инновации в образовательном пространстве России», ХМАО-ЮГРЫ, НВГУ, Нижневартовск, 26 марта 2014 г. НГВУ, 2014. С. 24–27.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. 3-е изд. М.: Гардарика, 1998.
7. Журавлев А.Л. Стиль руководства и организация соревнования. М., 1977. 178 с.
8. Кричевский Р.Л. Психология руководства и лидерства. М.: МГУ, 1985.— 214 с.
9. Леонтьев А.А. Психология общения. 3-е изд. М.: Смысл, 2004. 244 с.
10. Буланова-Топоркова М. В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие для вузов.— Ростов н/Д: Феникс, 2007.— 257 с.
11. Петровский А.В. Психология и время. СПб.: Питер, 2007. 238 с.
12. Петровский А.В. Психология и время. СПб.: Питер, 2007. 238 с.
13. Плеханова Н.П., Повзун В.Д., Повзун А.А. Динамика качественных составляющих творческого потенциала как результат психологической адаптации студента к условиям вуза // Всероссийская научно-практическая конференция «Традиции и инновации в образовательном пространстве России», ХМАО-ЮГРЫ, НВГУ, Нижневартовск, 26 марта 2014 г. НВГУ, 2014. С. 250–254.